

EDUCADOR DE LA

TAM

Lo mas reciente para los Representantes de Area

Volumen 4, No. 3

*Delegado
Respetado*



Guías para Ganar
y Mantener el Respeto
del Empleador y de sus
Compañeros

Cómo Ganar y Mantener el Respeto



Todos quieren que se los respete. Igual que amor y comprensión, respeto es algo que la mayoría de los seres humanos verdaderamente necesitan sentir. Para los delegados gremiales, sin embargo, el respeto es *especialmente* importante: si quiere ser un delegado eficaz sencillamente debe tener el respeto de sus compañeros y del empleador. A continuación se presentan algunas lecciones que delegados experimentados han sabido ganar el respeto como representantes gremiales.

Sea un Buen Empleado

La mayoría de los delegados sindicales tiene que ir cumpliendo aquí y allá sus responsabilidades de delegado durante la mayor parte de su horario o durante todos los turnos que trabajan para su empleador. Si usted es uno de estos delegados es importante que sea un trabajador capaz, que llegue a tiempo y se desempeñe bien y honestamente durante la jornada laboral. La mayoría de los miembros del gremio creen que si el delegado trabaja mucho en su trabajo también trabajará mucho para representarlos. Y si a un delegado se lo considera como un empleado que causa problemas, el empleador no lo tomará en serio y quizá hasta pueda tomar medidas disciplinarias contra él. Esto, a su vez, dañará a la imagen del gremio ante los ojos de los trabajadores.

Sea Capaz

Conozca el convenio, los reglamentos adecuados y cómo manejar las demandas y negociar técnicas (si ésta es la responsabilidad de un delegado en su local). Los afiliados se sentirán más cómodos con el delegado si piensan que usted conoce sus problemas. Y el empleador sabrá que usted es una fuerza con la cual pueden contar.

No Trate de Ser el Mago Houdini

Aunque algunos problemas son más difíciles que otros, éstos no desaparecen cuando un caso sigue siendo complicado. Los afiliados saben que su trabajo es representarlos aún en circunstancias difíciles. Y si el empleador piensa que el delegado saldrá corriendo en tales situaciones, se aprovecharán de usted

en detrimento de sus afiliados. Recuerde que un delegado siempre puede pedir ayuda a los líderes de su local.

Dé Seguimiento a Sus Acciones

Cuando se compromete a hacer algo para un afiliado—ya sea conseguir alguna información o a presentar una queja— es esencial que el delegado cumpla la promesa. Al hacerlo muestra que tanto usted como el gremio son confiables y su empleador sabrá que no puede abrigar la esperanza de que se olvidará de finalizar el trabajo que inició para sus miembros. En otras palabras, el empleador lo debe tomar en serio.

Sea Discreto

Los miembros le van a ver para confiar sus problemas personales. Es fundamental que usted respete la privacidad de esas confidencias y no las comente con otros trabajadores. Una vez que una afiliada sienta que no respetó la confidencia que le hizo, probablemente no le confiará sus problemas nuevamente. Buscará a otros delegados y hasta puede buscar ayuda fuera del gremio.

No sea Prejuiciado

Desde luego que hay personas que le gustan más que otras. Pero usted tiene que representar a todos los afiliados por igual, sin favoritismos. Cuando los delegados muestran favoritismos, el gremio se parecerá más a una camarilla o pandilla en lugar de ser un grupo donde se representan a todos los trabajadores.

Sea Humilde

Si usted es un delegado eficaz tiene derecho a sentirse orgulloso y los miembros le respetarán por el trabajo que hace representándolos. Sin embargo, si se pavonea en el lugar de trabajo como si fuera el dueño jactándose de ser el representante sindical, probablemente

sus compañeros lo verán con un cierto desdén. Y el empleador rápidamente se enterará que los afiliados no le siguen y, a la vez, no lo tomarán en serio.

No Haga “Compromisos”

No caiga en la trampa de prestar menos atención a los problemas de un reclamo como una forma de compensar la resolución positiva de otra demanda. Quizá crea que el segundo caso es más importante que el primero e incluso podría hasta tener razón, en el escenario general de todos los problemas. Pero abandonando un caso en intercambio por conseguir la resolución positiva de otro no es justo para el demandante abandonado y puede tener problemas por no cumplir con una representación justa. Además, luego puede crearse la fama de favorecer más a un afiliado por ayudar a otro y en último término perderá el respeto de muchos.

Actúe Profesionalmente

Inicialmente se lo eligió delegado porque la gente respetaba sus aptitudes y talentos especiales, creyendo que usted sería un vocero eficaz. Una vez que se convirtió en delegado, usted debe trabajar para *mantener* ese respeto. Recuerde que es el representante de sus compañeros en el lugar de trabajo y compórtese de tal modo para mantener ese nivel con dignidad y profesionalismo adecuado a la responsabilidad que se le ha encomendado.

Al seguir estas sugerencias ganará el respeto de los afiliados y del empleador por igual—sabrán que usted es una parte importante de un local eficaz.

—Carl Goldman. El autor es director ejecutivo del Consejo de AFSCME 26, Washington, D.C.

Indemnización Laboral

Cuando hablamos de la caja de herramientas de un delegado, llena de información y activismo necesarios para combatir los problemas en el lugar de trabajo, tenemos que agregar una herramienta más: conocimiento del sistema de indemnización laboral. Hoy se está atacando el tema de indemnización laboral y es vital que los delegados comprendan cómo funciona y estén preparados para tratar con agresividad las amenazas que surgen para debilitarlo.

Es importante recordar que la indemnización laboral se generó gracias a nuestro mayor poder político. Los empleadores se acostumbraron a que podían esquivar su responsabilidad en lo que respecta a muertes o discapacidades que ocurrían en el lugar de trabajo mediante una serie de trucos sucios y con mayor frecuencia culpaban a los mismos trabajadores por los accidentes industriales cuando en realidad se debían a su propia política o a la negligencia del empleador. Cuando las víctimas empezaron a demandarlos y los trabajadores en los jurados comenzaron a lograr arreglos decentes, los mismos jefes pusieron presión para crear un sistema de indemnización laboral.

El sistema limitaba bastante el derecho de los trabajadores para demandar a sus empleadores a cambio de obtener un derecho básico. O sea que si un trabajador se accidentaba en el trabajo, se suponía que su jefe asume toda la responsabilidad, tanto para pagarle un porcentaje fijo por los salarios perdidos como también todo el costo de atención médica relacionada con el accidente.

Pero en la actualidad en América del Norte se está cambiando todo el sistema de indemnización tratando de eliminar estos derechos y las protecciones básicas. A continuación se presentan los detalles.

Amenazas por Todas Partes

1. Las fuerzas empresariales están tratando de eliminar las causas obvias referentes a problemas de salud y seguridad ocupacional de todas las coberturas de los seguros y están tratando de reducir el nivel de los pagos al contado.

2. Las compañías de seguro que les venden a los empleadores pólizas de seguro para indemnización laboral sistemáticamente niegan los reclamos forzando al empleado a buscar abogados y asumir los costos de los tribunales. La mayoría de los estados permiten que los abogados se queden entre el 25 y el 33 por ciento del arreglo que se consiga en el caso, lo que significa una gran suma de dinero que el trabajador herido necesita.

3. Sigue aumentando el número de empleadores que niegan rotundamente los reclamos por indemnización laboral o al menos tratan de desplazar esos casos inte-

grándolos al sistema de políticas sobre enfermedades y accidentes. Existen enormes beneficios financieros para un jefe que actúa de esta manera: los salarios que no se pagan por lo general se limita a 26 semanas, cuando por lo contrario un reclamo de indemnización puede básicamente reabrirse en cualquier momento si reaparece la lesión original.

Aunque la indemnización pague todas las facturas médicas, es común que el seguro médico contenga muchísimas limitaciones, deducciones y exclusiones. En un caso de una planta metalúrgica el empleador desafió el pago total de un examen radiológico IRM de un trabajador y cuando los reclamos por este tipo de indemnizaciones costosas se suman las primas de seguros aumentan. Sin embargo si el empleador logra desplazar con éxito este reclamo al seguro médico del trabajador, éste terminan pagando de su bolsillo aproximadamente \$700.

¿Qué Debe Hacer el Delegado?

1. Alertar a sus compañeros sobre el tema de indemnización laboral. La mayoría de las personas apenas se preocupan sobre este tema pensando que nunca les pasará nada. Recuérdeles que un accidente le puede suceder a cualquiera en cualquier momento. Además, necesitamos ser solidarios con otros trabajadores que quizás resulten heridos. Dígales a sus compañeros que notifiquen a un funcionario gremial cada vez que ocurre algún accidente, no importa cuán leve sea. Los anuncios que están colocados en el lugar de trabajo acerca de accidentes generalmente ofrecen información sobre procedimientos y números de teléfono, pero nunca les dicen a los trabajadores que notifiquen a su delegado.

2. Se debe estar alerta sobre cualquier accidente que ocurra en el lugar de trabajo. Asegúrese de presentar un informe sobre el incidente. Aunque tenga que ir con su compañero a un establecimiento médico, no deje que los representantes del empleador— aunque la enfermera del lugar de trabajo parece ser amistosa— que redacten que el incidente no estaba “relacionado al trabajo.” Un trabajador herido se encuentra especialmente vulnerable a presiones, de manera que un delegado puede proporcionar alguna protección importante al comienzo de una controversia.

No deje que los funcionarios del empleador traten de convencer a los trabajadores que no presenten un informe sobre el accidente a cambio de una promesa de un trabajo más liviano o a cambio de un par de

días. Cada accidente quizá sea potencialmente grave, así que redacte lo antes posible el informe sobre el incidente.

3. Trate de informarse y educarse acerca de los temas referentes a la salud y seguridad laboral. Aunque el estrés y los ataques cardíacos pueden producirse fuera del lugar de trabajo quizás se los pueda vincular al trabajo y esos casos deben presentarse como casos de indemnización laboral.

4. Exija mejores prácticas de salud y seguridad laboral en todo el lugar de trabajo. Mientras que algunas de las prácticas de fabricación parecen obvias — como el procedimiento de apagar una maquinaria para asegurar que durante el mantenimiento sea segura — los delegados también deben tener en cuenta el diseño de las estaciones de trabajo en las oficinas o en otras instalaciones en lo referente a enfermedades ocupacionales que se deben a la exposición a sustancias tóxicas durante la fabricación. *Ningún* lugar de trabajo está totalmente exento de riesgos de accidentes y enfermedades.

5. Hágalos llegar información acerca de actividades políticas y decisiones judiciales respecto a indemnización laboral. En cada estado y provincia, los políticos quieren probar su amigabilidad dándole la espalda a la cobertura y beneficios: los trabajadores deben estar preparados para defenderse. Deben seguirse las decisiones de las cortes ya que pueden cambiar extraordinariamente los beneficios de los trabajadores, a veces para ofrecer mayores ventajas. Por ejemplo por una decisión judicial de 2003 de Maryland, se cambiaron las normas de tal manera que facilitaron que los trabajadores lesionados que empeoraban gradualmente— como dolores de espalda— puedan recibir indemnización. Y en 2005 otra buena decisión judicial en el estado abrió la puerta a los beneficios para los trabajadores indocumentados.

6. Póngase en contacto con trabajadores que por indemnización no están trabajando a fin de impedir que el jefe no trate de forzarlos a que regresen a trabajar antes de estar plenamente recuperados.

7. Entienda que la denegación de reclamos puede responderse mediante el procedimiento de demanda, como si fuera un tema sindical y no sólo se haga a través del sistema legal externo por cada empleado.

—Bill Barry. El autor es director de Estudios Laborales de los Centros Educativos Superiores de la Comunidad del Condado de Baltimore. Se agradece la colaboración y sugerencias prestadas por Charles Wagner, un graduado del programa y que ahora es un abogado dedicado al tema de indemnización laboral

Descortesía y Disciplina

A veces parece que estamos rodeados por gente descortés. Por ejemplo, conductores que se adelantan y cuando nos pasan gesticulan vulgarmente. Gente que está cerca nuestro y en sus teléfonos celulares dicen toda clase de insultos. Estas pueden ser situaciones irritantes, pero tenemos que tolerarlas. La descortesía es un problema—que en último término no es tan grave—a no ser que convierta en un problema en los lugares de trabajo.

Cuando la descortesía va acompañada de profanidades, molestando o abusando verbalmente a alguien que incluya a un trabajador y la manera como éste trata a los clientes o al público en general corresponde a la aplicación de medidas de disciplina o hasta su despido.

En realidad, en la mitad de los casos que se analizaron para escribir este artículo, los árbitros sostuvieron el despido de trabajadores por su comportamiento ofensivo. Los despidos se aceptaron si el ofendido era un cliente o alguien del público y no solamente se ofendía a un compañero de trabajo.

En la otra mitad de casos examinados, sin embargo, el despido fue considerado injusto o demasiado severo dependiendo de las circunstancias del caso.

Es el delegado sabio el que presta atención a este creciente problema y está preparado para defender a los miembros que son acusados de maltratar al público.

A continuación se presentan algunos fundamentos clave que se deben tener en cuenta cuando se trata de ayudar a compañeros de trabajo que están siendo disciplinados por casos de descortesía.

¿Cuáles son las Pruebas?

Los árbitros dicen que los empleados tienen derecho a confrontar a sus acusadores, o al menos tener una demanda escrita u otras pruebas de mal comportamiento para defenderse. El uso de testimonios para sancionar a un trabajador es insuficiente. Para que se pueda desafiar las pruebas, el gremio tiene derecho a saber lo que se dijo y quién es el demandante. Y según todos los otros casos de disciplina, el empleador debe

realizar una investigación adecuada y objetiva del incidente antes de adoptar medidas.

El Convenio y las Reglas del Lugar de Trabajo

Debe haber reglas, procedimientos o cláusulas específicas del convenio donde se plantea la naturaleza del comportamiento indebido y la sanción a aplicarse cuando se viole la regla. Los árbitros han restituido a los empleados porque el cargo de “abuso verbal” no estaba específicamente prohibido

en el convenio o se refería al abuso vagamente lo que podría significar más de una cosa. Y a menos que se prescribiera el despido específicamente por un primer delito, los árbitros pueden establecer que se disponga imponer una sanción menor contra el empleado.

¿Es Grave el Delito?

Obviamente que cuanto más grave sea el abuso o el acoso verbal existirán mayores proba-

bilidades que se sostenga el despido del acusado. El incidente real todavía debe probarse y no bastan las declaraciones del representante del empleador. Se debe entender que un árbitro trate los insultos raciales, uso de lenguaje obsceno o acoso sexual como faltas de mayor seriedad que alguien que sencillamente es grosero.

Verificación de Prácticas Pasadas

El empleador debe ser uniforme en lo referente a las sanciones. Si a otros empleados no se les impuso sanciones o las mismas fueron leves se hace más difícil justificar el despido cuando se trate de otro primer delito del mismo tipo.

¿Existían Advertencias Previas?

Si a un empleado se le acusa de incidentes repetidos de descortesía y de otras fallas, el empleador debe poder presentar un récord que documente las advertencias o disciplinas menores de los incidentes anteriores.

Además, el principio de disciplina progresiva también aplica a los casos de descortesía, a menos que el convenio o las reglas requieran claramente el despido por el primer delito. Recuerde que el empleado tiene derecho a que le digan cuál es su falta y que esté pre-

sente un representante gremial cuando le avisan sobre la medida disciplinaria.

Imagen Pública del Empleador

Es probable que los árbitros tengan que escuchar la preocupación de los empleadores cómo el público percibe su empresa. En un caso un árbitro defendió el despido de un delegado gremial que insultó a tres mujeres cuando ellas se quejaron que estacionó su camión de cerveza cerca de su automóvil. El árbitro dijo que la empresa propietaria de la cerveza había gastado millones de dólares tratando de crear una imagen pública que fue dañada por el comportamiento del empleado.

Verificar los Antecedentes de Conducta

Los árbitros encargados de escuchar casos sobre descortesía generalmente examinan la foja de trabajo del empleado. Se revirtió el despido de un operador telefónico porque el árbitro encontró en la foja de trabajo del operador que había habido un largo periodo de buen comportamiento y que el trato descortés a los clientes estaba muy separado de ese periodo. El empleador había presentado antecedentes demasiado viejos que ya habían sido borrados de la ficha personal según el convenio, por lo tanto el árbitro redujo la sanción solamente a una suspensión de 30 días.



En último término, cuando se tratan casos sobre descortesía, un delegado debe discernir acerca de cada mérito, realizar una investigación adecuada, verificar cómo se manejaron casos similares en el pasado y asegurarse de no juzgar hasta tener todos los hechos. Los empleadores quizá traten rápidamente de adoptar medidas en los casos en los cuales es el público o los clientes los demandantes. Así que que el delegado debe poner especial atención para estar seguro de que se hace justicia.

—George Hagglund. El autor es profesor Emérito en la Escuela para Trabajadores en la Universidad de Wisconsin - Madison.

10 Errores de los Principiantes

¿Salió todo perfectamente la primera vez que condujo un automóvil? Improbable. ¿Cómo le fue el primer día que comenzó un trabajo nuevo? Probablemente no fue un día sin errores. ¿O cómo le fue en su primera cita? ¿Cada movimiento que hizo, cada palabra que dijo no fue nada sofisticado ni fantástico, verdad?

Probablemente no. Muy pocas cosas en la vida salen a la perfección la primera vez. Los novatos cometen errores de principiantes. Es raro que haya una persona que trate de hacer algo nuevo por primera vez y que le salga todo perfecto y eso pasa igual con los nuevos delegados del gremio. Igual que la primera vez que condujo un automóvil, usted quiere que todo salga “perfecto”, pero las circunstancias le juegan en contra.

De todos modos, igual que para un conductor novato, existen algunas reglas básicas en el camino para el nuevo delegado para no cometer errores costosos. Sin seguir ningún orden en particular, se presentan a continuación diez errores que los principiantes deben tratar de evitar. No estaría demás que los delegados veteranos les dieran una hojeada también.

1) No Tenga Miedo

Es natural que se preocupe por hacer bien su trabajo: hay mucho que aprender y quizás todavía no se sienta cómodo teniendo que tratar con el empleador desde una posición de autoridad. Recuerde que millones de delegados han pasado por la misma situación y que nadie espera que sea un Superdelegado. Si asume su cargo con honestidad y consulta con otros delegados y funcionarios sindicales aunque no se sienta seguro cómo manejar algo, seguramente que está actuando bien.

2) No Sea Tímido

No querrá hablar por un megáfono y alardear sobre su nueva función como delegado, pero tampoco querrá quedarse mudo. No puede ser un delegado eficaz a menos que los compañeros que representa y los representantes del empleador con los que tendrá que lidiar diariamente, sepan quién es y dónde encontrarlo si lo necesitan.

3) No Dispare Desde Su Cadera

No por solo ser delegado significa que lo sabe todo. Si le hacen una pregunta que no sabe, no trate de responder: diga que ya encontrará la respuesta y contestará después. No existe ninguna pastilla de inteligencia para delegados. Le tomará un tiempo hasta que consiga familiarizarse con el convenio

con las leyes laborales que afectan su lugar de trabajo. Si el delegado se equivoca al dar algunas respuestas es suficiente para que todos traten de evitarlo y busquen un funcionario gremial con más conocimientos. Si dice que no sabe la respuesta pero que va a investigar y luego contestar a quien le hizo la pregunta, lo respetarán más.

4) No Haga Favoritismos

Puede ser una gran tentación concentrar sus energías en sus amigos y compañeros inmediatos, pero esa es una gran equivocación. Existe una causa vinculada al error ya que *por ley*, el gremio—incluyendo al delegado—se debe proporcionar representación equitativa a cada trabajador. No tiene nada que ver si usted aborrece o no al trabajador; si esa persona apoya u odia al gremio; si es su excónyuge o su actual amante. Debe dejar bien establecido ante todos los trabajadores que usted es responsable por todos.

5) No Ignore a los Empleados Nuevos

Es una tarea del delegado saludar a cada empleado nuevo que comience a trabajar. Debe darle la bienvenida al trabajador y explicarle cuál es rol de delegado. Solo porque salió a conocer a quienes representaba cuando asumió el rol de delegado y se aseguró que todos lo conocieran como tal, no significa que la persona que recién empieza a trabajar hoy sabe quién es usted.

6) No Se Deje Atropellar por el Empleador

Algunos supervisores o gerentes sienten una gran emoción al tratar de incomodar a un nuevo delegado ignorándolo o no dándole la bienvenida. No se moleste. Es *por ley* que el delegado está en un pie de *igualdad* respecto al empleador y puede realizar gestiones para su gremio. Recuerde, si usted no tiene seguridad de cómo manejar un problema, llame a un delegado veterano o busque que un oficial del gremio le ayude, pero no permita que el empleador lo trate mal.

7) No Confunda su Rol de Delegado Gremial con su Función de Empleado

Aunque un delegado tenga una posición igual a la del empleador al realizar gestiones

para su gremio, cuando *no* está conduciendo negocios del gremio usted debe seguir las mismas reglas y requisitos que aplican a todos los demás. Solo porque usted sea delegado no significa que puede deambular y tomar una siesta. A usted lo pueden castigar igual que todos los demás.

8) No Piense Que Sin Ayuda Puede Hacer Todo

Dependiendo del lugar de trabajo, los delegados novatos pueden sentirse abrumados por sus responsabilidades. Algo importante que debe tener en mente es que los delegados más eficaces son los que consiguen que sus compañeros participen en las actividades gremiales. Su trabajo no es para mejorar la vida de todos, su tarea es trabajar con sus compañeros para lograr esa meta. Quizá aún piense en sí mismo como un *organizador* más que un delegado, porque usted debe organizar a las personas alrededor suyo para ayudar a que el gremio progrese. Si está recopilando datos acerca de los problemas del lugar de trabajo, repartiendo volantes sobre la próxima reunión gremial o inscribiendo gente para un torneo de softball o de bolos, puede y debe involucrar a las personas que están a su alrededor.

9) No Se Olvide de Tener un Sistema

Cada delegado necesita tener algún tipo de sistema para ordenar sus papeles: el tirar cosas dentro del baúl del automóvil o dentro del armario de trabajo quizá sea tolerable durante algunos días o semanas, pero pronto encontrará que necesita tener algún tipo de sistema para archivar y saber dónde está todo. Converse con otros delegados para saber cuál es su sistema. Esto le ayudará mucho.

10) No Se Autocastigue

Siendo un novato es probable que a veces las cosas le salgan mal. Esto le sucede a todos los principiantes. Trate de hacer lo mejor que pueda y pida ayuda al gremio cuando se sienta agobiado. Si se equivoca, trate de encontrar la solución antes de que las situaciones empeoren y después mire hacia adelante. Recuerde que está haciendo un trabajo importante para sus compañeros; algo que muchos probablemente no tienen ganas, energía ni dedicación para cumplir el compromiso asumido. No se enoje con usted mismo, en todo caso siéntase *orgulloso* de usted mismo en preocuparse por asumir bien esa responsabilidad.

—David Prosten. El autor es editor de Steward Update.

**International
Association of
Machinists and
Aerospace Workers**



9000 Magentus Plaza
Liquor Martini, Maryland 20772-2027

Area Code 301
367-4500

OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Hermanos y hermanas,

Las elecciones de mitad de trimestre están sólo unos meses lejos y necesitamos su ayuda. Tenemos la mejor oportunidad en más de diez años para poner Congreso y muchos Capitulos del Estado apoyan en manos trabajador-amistosos. ¿Tendremos nosotros las leyes justas del comercio, asistencia sanitaria adecuada, los trabajos buenos en la Norteamérica, las leyes fuertes de la seguridad, o el derecho de organizar? Quién nosotros ponemos en la oficina, si en una mansión de Gobernador o en Congreso, tomará esas decisiones. Debemos educar a nuestros consocios y permitir que ellos sepan que cuál candidatos tendrán cuidado para los mejores intereses de familias de trabajo.

En este asunto del Educador de IAM es un folleto llamó "Qué Está Arriba Con Asistencia Médica. Los miembros de IAM clasifican la asistencia médica de conservación como una de sus prioridades superiores. Aún, más de 60 millones de Americanos fueron sin el seguro médico en algún punto el año pasado y el problema sólo se empeora. Comience a educar a sus compañeros de trabajo fijando el encarte en sus tabloncitos de anuncios, entonces podemos unirnos juntos en la lucha para asegurar económico, asistencia médica de calidad para cada uno en este país.

Esta edición del Educador de IAM contiene también artículos que ayudarán le a combatir las tácticas por la administración para evitar la compensación de trabajadores que proporciona, gana el respeto necesitó ser un Representante Sindical efectivo y tratar con trabajadores descortesos.

Use la información en esta edición del Educador IAM a su ventaja y mantenga su trabajo excepcional como Representantes Sindicales. Con su ayuda nosotros podemos girar este país y hacer la vida mejor para familias de clase medias.

Déjeme otra vez alabarle en el trabajo excepcional que usted hace como Representantes Sindicales. El día en y en el día fuera usted hace esta Unión grande y le impulso a mantener el trabajo bueno.

En Solidaridad,

A handwritten signature in black ink that reads "R. Thomas Buffenbarger".

R. Thomas Buffenbarger
Presidente International



La publicación del Educador es modernizada para los Representantes de Taller seis veces al año por la compañía Union Communication Services, Inc (UCS) de Annapolis, MD, en combinación con el Centro Tecnológico y Educativo William W. Winpisinger 24494 Placid Harbor Way, Hollywood, MD 20636 para mayor información o para obtener copias adicionales llame al 301-373-3300 contiene el Derecho a Copiar (copyright (c) 2006 por la unión de servicios y comunicaciones, Inc la reproducción fuera de la IAM completamente o en parte, Electrónicamente, fotocopias, o de cualquier otra manera sin consentimiento escrito de la UCS es prohibido. David Prosten, Editor y Publicista.

